



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de
la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo- Unidad Ejecutora 401,
2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Joanna Rodríguez García


ASESOR:

Dr. Juan Rafael Juárez Díaz


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de talento humano


Perú 2017



.....
Mg. Koller Sánchez Dávila
Presidente



.....
Dr. José Manuel Delgado Bardales
Secretario



.....
Dr. Juan Rafael Juárez Díaz
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres, quienes me dieron vida, educación, apoyo y consejos.

A mis compañeros de estudio, a mis profesores y amigos, quienes sin su ayuda no hubiera podido hacer esta Tesis.

A todos ellos se los agradezco desde lo más profundo de mi corazón

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haber permitido vivir hasta este día, haberme guardado a lo largo de mi vida, por ser mi apoyo, mi luz y mi camino. Por haberme dado la fortaleza para seguir adelante en los momentos de debilidad.

Doy gracias a mis padres por todo el apoyo brindado a lo largo de mi vida y por darme la oportunidad de estudiar esta Maestría. Por ser ejemplo de mi vida.

Gracias a mis profesores, por todo el apoyo brindado a lo largo de los estudios de maestría, por su tiempo, amistad y los conocimientos que me transmitieron.

A Luana mi hija, por ser una parte muy importante de mi vida y la esperanza para seguir preparándome más y más.

Joanna

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

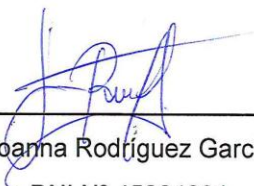
Yo, Joanna Rodríguez García; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 45864831, con la tesis titulada: **“Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo- Unidad Ejecutora 401, 2016”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, setiembre de 2017.



Joanna Rodríguez García
DNI N° 45864831

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado dando cumplimiento con las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo de la escuela de Posgrado para obtener el Título Profesional de Maestra en Gestión Pública; me dirijo ante ustedes para someter a vuestros criterios la presente Tesis titulada “Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo- Unidad Ejecutora 401, 2016”, con la finalidad de Establecer la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo - Unidad Ejecutora 401, 2016

Para el desarrollo y culminación de mi tesis el apoyo de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo - Unidad Ejecutora 401, con la finalidad de cumplir con los requisitos que me permitan adquirir el Título Profesional.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema.....	30
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	33
II. METODO.....	34
2.1. Diseño de la investigación.....	34
2.2. Variables – Operacionalización.....	34
2.3. Población y muestra.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 36	
2.5. Métodos de análisis de datos.....	37
2.6. Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	39
3.1. A nivel descriptivo	39
3.2. Nivel correlacional.....	41
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES	46

VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS	48
ANEXOS	51
Anexo N° 1: Matriz de consistencia	52
Anexo N° 02: cuestionario gestión del talento humano	54
Anexo N° 03: cuestionario sobre desempeño laboral	56
Anexo N° 04: Prueba de confiabilidad de la Variable I	58
Anexo N° 05: Prueba de confiabilidad de la variable II	59

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01. Operacionalización variable independiente.	35
Tabla 02. Nivel del Estado de la gestión del talento humano de los trabajadores de la oficina de operaciones de Salud del Alto Mayo. Unidad Ejecutora 401. 2016..	39
Tabla 03. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de operaciones de Salud del Alto Mayo. Unidad Ejecutora 401. 2016.....	40
Tabla 04. Tabla de contingencia de contingencia de gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Operaciones de Salud del Alto Mayo. Unidad Ejecutora 401. 2016	41
Tabla 04. Toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Grafico 1: Gestión del talento humano	39
Grafico 2: Desempeño laboral.....	40

RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo- Unidad Ejecutora 401, 2016”, tuvo como objetivo general establecer la relación entre la gestión de talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo - Unidad Ejecutora 401, 2016; para lo cual se propuso como hipótesis general: existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo - Unidad Ejecutora 401, 2016.

La muestra de la presente investigación estuvo constituida por 72 trabajadores de las diferentes áreas, así mismo utilizó el método cuantitativo de tipo no experimental transversal, descriptivo correlacional. Asimismo para ambas variables objeto de estudio se realizó un cuestionario con preguntas referidas a las variables. Los cuales permitieron concluir que, la gestión del talento humano dentro de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo, es medio con 47.22%, esto debido a una serie de deficiencias presentadas dentro de esta institución, lo que genera problemas en sus trabajadores. Por otro lado se evidencia en lo que respecta el desempeño laboral de los trabajadores es bajo, debido a una serie de deficiencias sobre todo en la gestión del talento humano. Además se evidenció que existe relación entre la gestión del talento humano dentro de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo – Unidad Ejecutora 401. Siendo el valor de chi cuadrado calculado determinado por el chi cuadrado calculado (20.00) mayor que el valor tabular (5,99), por lo que se establece la relación entre ambas variables.

Palabras Claves:

Gestión del talento humano; Desempeño laboral; Trabajadores

ABSTRACT

The present research entitled "Management of human talent and work performance in the workers of the Office of High Health Operations - Execution Unit 401, 2016", had as general objective to establish the relationship between human talent management and workers' work performance Of the Alto Mayo Health Operations Office - Executing Unit 401, 2016; For which it was proposed as a general hypothesis: there is a significant relationship between human talent management and labor performance of workers at the Office of Health Operations Alto Mayo - Executing Unit 401, 2016.

The sample of the present investigation was constituted by 72 workers of the different areas, also it used the quantitative method of non-experimental transversal type, descriptive correlation. Likewise, for both variables, a questionnaire was asked with questions related to the variables. This led to the conclusion that the management of human talent within the Alto Mayo Health Operations Office is average with 47.22%, due to a series of deficiencies presented within this institution, which generates problems for its workers. On the other hand, it is evident that the work performance of workers is low, due to a series of deficiencies, especially in the management of human talent. In addition it was evidenced that there is a relationship between human talent management within the Alto Mayo Health Operations Office - Executing Unit 401. The calculated chi square value determined by the calculated chi square (20.00) is greater than the tabular value (5, 99), so that the relationship between both variables is established.

Keywords:

Human talent management; Job performance; Workers.